

A PLATAFORMIZAÇÃO DO TRABALHO E O DIREITO: UM OLHAR PARA O HOJE E O AMANHÃ

RESUMO

Bacharelado em Direito

Período: 4º

Orientadora:

Professora Karyn Cavalheiro

Autores

- Anna Elisa de Souza e Silva
- Elciane Janaina da Silva Soares
- Mariana Bueno Ribeiro
- Ronaldo Fonseca Disidero
- Victor Henrique de Oliveira Nicolli Soares

Este projeto lança um olhar sobre o ambiente jurídico nacional acerca do trabalho via plataformas, tema que vem crescendo em grande parte pelas repercussões de entregadores e motoristas de aplicativos. Assim, busca-se compreender inicialmente diversos fatores preponderantes para o assunto como a lógica econômica da gig economy, o discurso neoliberal do empreendedorismo, a dinâmica das plataformas digitais e de como a plataformização do trabalho se manifesta e se apresenta no mundo contemporâneo, em especial o trabalho crowdwork e o on-demand. Do ponto de vista do direito do trabalho, olhando para a legislação que aborda o tema trabalhista, o estudo faz observação acerca da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), da Lei nº 13.467/17 (Reforma Trabalhista) e do PL nº 3.748/2020 (regula o trabalho sob demanda). Coloca ainda, num momento final, a necessidade de se pensar de forma multidisciplinar o caráter teórico do problema para, em seguida, construir normas legais que melhor propiciem a dignidade do trabalho plataformizado.

Palavras-chave: plataformização do trabalho, gig economy, direito do trabalho, precarização.

1. INTRODUÇÃO

É inegável o impacto da tecnologia da informação nas dinâmicas da sociedade. Além de ser caracterizada pelas redes sociais e pelos usos dos dados, essa tecnologia tem apresentado características disruptivas, em especial para o mundo do trabalho. Tal fato é notório no mundo todo, principalmente nas figuras de startups que se transformaram em grandes empresas, como é o caso da Uber e do AirBnB, que também estão presentes no Brasil.

No caso da Uber, o impacto da sua ação no mercado de trabalho foi tal que tem gerado grandes debates sobre as relações de trabalho no mundo contemporâneo digital. A plataforma de mobilidade urbana tem tamanha relevância que chegou a nomear esse novo fenômeno do mundo do trabalho. Inicialmente, pesquisadores chamaram de *Uberização* a nova forma laborativa por meio de plataformas.

As mudanças trazidas pela Uber e outras plataformas foram tão significativas que os pensadores modernos verificaram a necessidade do diálogo e da regulamentação dessas novas formas de terceirização. Mais que um reflexo da Uber, elas impactarão o trabalho do mundo todo através da massificação das plataformas. Assim, o mais adequado é chamar o fenômeno do trabalho via plataformas de *plataformização do trabalho*.

A plataformização do trabalho, dentro da lógica do capitalismo de plataforma, pode levar o indivíduo a acreditar que é um microempreendedor quando, na realidade, está apenas trabalhando em condições precárias. Em meio a trabalhos muitas vezes silenciosos e invisíveis, a atividade laboral digital se manifesta às escuras e pode representar uma massa de trabalhadores explorados, estafados, estressados e pobres. Por isso, o Direito precisa prover regulamentações que acompanhem o desenvolvimento tecnológico e as novas formas de trabalho, de modo a proteger a sociedade, a economia e o próprio funcionamento da democracia.

Desse modo, este trabalho pauta-se na discussão acerca da plataformização do trabalho – identificando algumas de suas particularidades e características – e seu reflexo no mundo jurídico, de modo a compreender se a atual legislação trabalhista brasileira alcança devidamente esse modelo de trabalho

Assim, o primeiro passo é compreender o ambiente econômico característico do trabalho via plataforma, que é a *Gig Economy*. Tal economia alternativa é baseada em trabalhos autônomos eventuais, popularmente conhecidos como *freelance*, formando um exército de trabalhadores sem vínculo empregatício sempre prontos a fazer algum serviço. Junta-se a isso o discurso neoliberal de que o indivíduo deve ser seu próprio chefe, sua própria empresa, criando uma massa de trabalhadores que acreditam que são empreendedores, quando na verdade são trabalhadores precarizados. É nesse ambiente que se formará o bojo da plataformização do trabalho.

Adiante, o projeto se debruça sobre as disposições jurídicas acerca do trabalho na legislação brasileira, com atenção especial à Constituição Federal, à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), à Lei 13.467/2017 (que trouxe alterações à CLT e regulou o trabalho autônomo) e ao Projeto de Lei 3.748/2020 (que visa regular o trabalho sob demanda).

Apresentadas as disposições legais, o próximo passo desse estudo é comentar as percepções da atualidade dos dispositivos jurídicos supracitados na questão da plataformização do trabalho, identificando se é necessária uma nova lei que alcance essa nova realidade ou se a legislação atual é suficiente, de modo que é fundamental que o direito consiga proteger o trabalhador.

Ante o exposto, este trabalho, de um modo geral, visa lançar luz sobre a necessidade de o Direito acelerar o passo para garantir o fortalecimento normativo das atividades laborais plataformizadas, de modo a deixá-las mais justas e transparentes.

2. PLATAFORMAS, TRABALHO CONTEMPORÂNEO E DIREITO TRABALHISTA

2.1 METODOLOGIA

A plataformização do trabalho é um fenômeno atual, no qual uma plataforma serve como intermediadora de uma relação entre o cliente e o prestador de serviço. Contudo, os debates mais recentes apontam que tais plataformas não são apenas mediadoras, mas sim os grandes senhores deste desdobramento do capitalismo, transformando o trabalhador num *self-employed* (autoempregado) sem vínculo empregatício e com trabalho precarizado.

Nessa esteira, surge o problema de como a nossa sociedade, em especial os nossos legisladores, doutrinadores e demais pensadores do direito, lidarão com esse novo panorama do mundo do trabalho, que traz benefícios, visto que mais pessoas conseguem ter acesso a mais serviços e de forma mais rápida, mas que também traz malefícios, como a falta de vínculo trabalhista, maior exploração de mão de obra, menor seguridade social, diminuição do recolhimento de impostos, entre outros problemas que serão abordados no decorrer do estudo.

Tendo em vista que a plataformização do trabalho é ainda um tema recente e pouco explorado, faz-se necessária a realização de uma pesquisa bibliográfica pautada em artigos científicos, revistas acadêmicas, sites e até mesmo jornais que abordem fatos relevantes para o nosso estudo pois, como aduz Paiva (2019, p. 12), “é necessário saber o que já foi investigado antes de partirmos para novas pesquisas”. Nesse mesmo sentido, pontua Lamy:

Em toda pesquisa é preciso rever o que foi desenvolvido pelos autores de destaque no campo de conhecimento que se insere a investigação (descobertos através dos bancos de

dados ou bibliográficos mais importantes da área). A pesquisa deve revelar os estudos que apoiam as hipóteses de investigação e os que as refutam. Ademais, tem de desvelar as deficiências ou lacunas descobertas nos autores de referência (2011, p. 70).

Além disso, por óbvio, a pesquisa irá se debruçar sobre os textos legais que tratam da lógica trabalhista, para poder compreender se é possível adequar a dinâmica atual às normas pretéritas.

É importante salientar que o tema cobra também uma reflexão sociológica, econômica e — por que não? — filosófica. Assim posto, o projeto abordará novas lógicas de mercado como a *gig economy* (economia de “bicos”), a lógica neoliberal do empreendedorismo e do *self-employed*. Essa será a base para a discussão sobre a plataformização do trabalho.

Os capítulos subsequentes irão dar conta do conceito de plataformização, bem como seus desdobramentos negativos no mundo do trabalho, apresentando figuras como os trabalhadores de serviços *on-demand*, que geralmente aparecem para o público, e os trabalhadores de microtarefas, que normalmente são trabalhadores invisíveis, já que são praticamente impossíveis de identificar.

Por fim, haverá o levantamento da legislação brasileira, de modo a averiguar qual a sua manifestação diante da dinâmica que nasce a partir das plataformas. No momento final do projeto, após todas as explicações, levantamentos e verificações feitas, serão apresentadas reflexões acerca do que foi constatado.

2.2. GIG ECONOMY, PLATAFORMAS DIGITAIS E PLATAFORMIZAÇÃO DO TRABALHO

2.2.1 A Gig Economy

O termo *Gig Economy* parece trazer a ideia de algo completamente novo, mas não é bem assim. Também chamado de “economia freelancer”, é definido no dicionário *Macmillan* como “um mercado de trabalho onde há muitos contratos de curto prazo ou trabalho autônomo e poucos empregos permanentes” (THE GIG ECONOMY, 2020). Em mesmo sentido tem-se a descrição do dicionário on-line *Miriam Webster*, que entende o termo como “atividade econômica que envolve o uso de trabalhadores temporários ou autônomos para realizar trabalhos tipicamente no setor de serviços” (GIG ECONOMY, 2020).

A palavra *gig*, em inglês, geralmente tem o sentido de “show” ou “apresentação musical”. Contudo, há uma outra definição, que é a de “um trabalho, especialmente temporário”, como consta no dicionário Oxford (GIG, 2020). Por isso, fica mais claro entender a *gig economy* como um sistema econômico baseado em trabalhos temporários, sem o modelo usual de emprego fixo.

No Brasil, a *gig economy* é também chamada de “Economia dos Bicos”, já que no país a expressão ‘bico’ tem o sentido de “trabalho extra ou eventual” (BICO, 2020). Pensando no quadro atual de desemprego, com o Brasil atingindo a marca de 12,8 milhões de desempregados no segundo semestre de 2020 (IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Desemprego. 2020), é comum que o trabalho informal cresça e seja uma fonte de renda fundamental para atender as necessidades básicas da população.

Em pesquisa publicada em março de 2020, realizada pelo Serviço de Proteção ao Crédito (SPC) e pela Confederação Nacional de Dirigentes Lojistas (CNDL), o número de desempregados entrevistados que tiveram de assumir um trabalho temporário foi de 39%, sendo que os participantes da pesquisa estavam, em média, há 15 meses sem conseguir emprego (SPC Brasil, 2020). O estudo ainda apontou que 53,9% dos entrevistados foram demitidos do último emprego, tendo como motivo principal alegado pela empresa a redução de custos diante de crise.

Como é possível notar, há, de um lado, as empresas que estão descobrindo caminhos para diminuir os gastos e reduzir os custos e, do outro lado, há o aumento do desemprego e a necessidade de recorrer a trabalhos informais para garantir o sustento. Essa somatória de “necessidades” (cada um ao seu modo), faz com que o trabalho se torne cada vez mais precarizado, com aumento da exploração da mão de obra barata e a diminuição dos direitos trabalhistas.

Esse processo não é recente, porém, agora há um novo ingrediente: a revolução digital. É justamente nesse contexto que a *gig economy* ganha força.

Hoje é praticamente impossível viver sem internet. Tudo está interligado na grande rede. Grande parte dos serviços, das informações e das interações acontecem em ambiente digital, acelerando a forma como o ser humano interliga-se com o mundo moderno. Essas interações não se resumem a fazer compras, acessar sites ou relacionar-se via redes sociais. Atualmente, o ambiente conectado tem se apresentado como o novo local onde se manifesta o trabalho contemporâneo, seja de forma direta (fazendo atividades via plataforma) ou indireta (prestando serviços com algum meio digital como mediador). Soma-se a isso o maior acesso à internet e aos smartphones, que permitem que as pessoas estejam conectadas 24 horas por dia, 7 dias por semana, ficando assim sempre “disponíveis”.

Nesse ponto, aparece a figura das plataformas digitais, que têm se apresentado como o grande mecanismo gerador de trabalhos. Ainda que estes tenham caráter informal, são vendidos como uma oportunidade de fazer renda extra, com “autonomia” e “flexibilidade” de horários. Assim, o trabalho freelancer se expande com o uso das plataformas, que crescem exponencialmente e levam consigo a promessa de mais oportunidades de trabalho. Tal crescimento pode ser percebido no levantamento da organização americana *Freelancers Union*, fundada em 1995 para lutar pelos direitos dos trabalhadores independentes, que afirma que 56,7

milhões de americanos prestaram algum tipo de serviço freelancer em 2019 (FREELANCERS UNION, 2020).

Dessa maneira, é possível perceber a *gig economy* como uma economia alternativa pautada no trabalho autônomo e informal, principalmente naqueles com caráter freelancer, impulsionados e mediados pelas plataformas digitais, de modo a ter um exército de trabalhadores conectados e trabalhando em grande parte por demanda.

É preciso pontuar que o termo *gig economy* (assim como outros) ainda não é um consenso, gerando muito debate acerca da economia que permeia as tecnologias de informação e comunicação (TICs), como é possível notar na fala de Filgueiras e Antunes:

Na produção acadêmica, nas instituições, nos veículos de comunicação, nos meios empresariais, há uma profusão de termos para definir transformações nos negócios do capital e no mundo do trabalho, que estariam associadas ao uso das novas TIC. *Gig-economy, platform economy, sharing economy, crowdsourcing, on-demand economy, uberização, crowdwork*, trabalho digital, entre outros, para os quais há mais dissenso do que consenso. (2020, p. 30)

Essas definições ainda estão numa fase de delimitação, já que há uma série de modelos de trabalho e negócios que precisam ser identificados e entendidos para que assim possam ser estabelecidos e classificados de maneira correta. Isso pode ser notado comparando duas plataformas, a BlaBlaCar e a Uber.

A BlaBlaCar é uma plataforma de caronas, ou seja, se o motorista está indo para a cidade “A” ele pode oferecer carona a quem desejar ir pelo mesmo caminho ou destino. Já a Uber, mundialmente conhecida, é uma plataforma de taxiamento, no qual o cliente é que define o local de destino. Ambas usam um bem em comum, que é o carro do motorista. Contudo, a BlaBlaCar, pode ser entendida com um exemplo de “Economia Compartilhada” (*sharing economy*), já que o usuário está apenas compartilhando um bem para cumprir um objetivo que ele iria fazer de qualquer maneira, que é chegar à cidade “A”. No caso da Uber, o motorista está usando seu bem para prestar exclusivamente um serviço, que é levar o passageiro a determinado local, não sendo assim um compartilhamento. Logo, o exemplo da BlaBlaCar não se encaixaria como “bico”, apenas como compartilhamento, algo bem diferente o serviço da Uber, que tem mais a característica da *gig economy*.

Por mais que ainda seja difícil definir claramente todos os termos, é importante olhar para o contexto político e ideológico por trás dessas “novas” formas de trabalho e desses “novos” modelos de economia que são tipicamente neoliberais. Tal ideia pode ser entendida pela visão do geógrafo e antropólogo David Harvey (GIG – A URBANIZAÇÃO DO TRABALHO, 2019), que explica:

Em alguma medida, eu vejo o neoliberalismo como uma resposta às reivindicações do movimento de 1968, que era sobre liberdades individuais e autonomia. Mas o movimento de

1968 também reivindicava justiça social. Só que as corporações disseram: “esqueçam a justiça social, nós vamos dar a liberdade a vocês. Mas será através do mercado”. Então tem início a competição no mercado entre trabalhadores, entre todo mundo. E aí se introduziu a ideia de que “você é um empreendedor que constrói seu próprio capital humano”. Então, essa teoria do “capital humano” se tornou dominante como estratégia política.

O crescimento dos trabalhos autônomos ganha força no discurso do *self-employer*, ou seja, o “autoempregado”, aquele que é o seu “próprio chefe”. O indivíduo, nessa lógica, é a sua própria empresa, ganhando um *status* de pessoa livre e autônoma, que é o único responsável pelo próprio sucesso. Nesse sentido, alerta Fonseca:

Se a garantia do sucesso do modo de produção capitalista passou pela criação da figura do trabalho livre subordinado, a afirmação do sucesso do neoliberalismo, na era da informação, passa pelo engodo do trabalho livre, supostamente autônomo. No início do século XIX, a figura do trabalho livre subordinado avalizou a exploração do homem pelo capital, embora tenha garantido a exigência de contraprestações por essa exploração, fruto das inúmeras lutas reivindicatórias por melhoria das condições gerais de trabalho. Hoje, o engodo do trabalho livre/autônomo busca minar qualquer tipo de reivindicação, mediante a falácia de que estariam nas mãos do próprio trabalhador as decisões quanto à intensidade de trabalho e sua consequente remuneração, o sucesso ou o insucesso em ser um empreendedor. (2020, p.371)

É possível notar essa ideologia sendo posta em prática no discurso da Uber, como denuncia Leme (2020, p.147), ao afirmar que “a Uber promove uma desarticulação linguística ao chamar empregado de ‘microempresário-parceiro’, transporte clandestino de ‘Uber’, vínculo empregatício de ‘parceria’, empregador de ‘agente de conexão’, metas de produtividade de ‘estrelas’ e fraude de ‘mágica’”.

Dessa forma, é possível compreender que o discurso neoliberal tem por lógica fazer com que as pessoas acreditem que o melhor é deixar o emprego formal de lado e partir para sua liberdade, que é virar seu próprio empreendimento. Essa narrativa serve, na verdade, para criar uma massa de trabalhadores que serão o motor da *gig economy*, com um exército de trabalhadores acreditando que são livres e empreendedores quando, na verdade, são peças de uma estrutura precarizadora do trabalho.

Por fim, vale salientar que não se pode enxergar essas economias “alternativas” apenas como algo negativo. Há o potencial de ajudar muita gente a conseguir se reerguer ou se manter financeiramente, desde que não seja por vias de exploração e degradação do trabalho.

2.2.2 As plataformas digitais

As empresas digitais fazem parte do dia a dia da sociedade, principalmente nos grandes centros, por mais que não se tenha clara consciência disso. Hoje é comum chamar um Uber, pedir comida via iFood, assistir um vídeo no YouTube, fazer pesquisa no Google, ouvir música no Spotify, postar fotos no Instagram, efetuar compras por e-commerce, mandar mensagens e fazer

ligações pelo Whatsapp. Tudo isso é feito facilmente pelo computador ou pelo celular, itens cada vez mais presentes na vida da população. Segundo a 31ª pesquisa anual do uso de TI, realizada pela FGV e disponível no site da fundação, há no Brasil 424 milhões de dispositivos digitais (computador, notebook, tablet e smartphone) em uso atualmente, sendo 234 milhões apenas de smartphones (FGV EAESP, 2020).

As empresas que existem massivamente em ambiente digital, são conhecidas por um termo bem específico: plataforma. Uma plataforma, de acordo com Casilli e Posada (2019), “pode ser caracterizada principalmente como uma infraestrutura de software ou hardware na qual usuários, empresas e até mesmo governos criam aplicativos, serviços e comunidades”¹ (tradução nossa).

Dessa maneira, as plataformas estão presentes nas dinâmicas de todas as esferas, sejam elas particulares, comunitárias ou estatais. As plataformas viraram as grandes mediadoras de serviços, de vivência e de trocas — trocas essas não só mercadológicas, mas de informação e conhecimento.

Algumas das plataformas mais conhecidas hoje tiveram seu início ainda nos anos 90, como é o caso da Amazon (1994) e da Google (1998). Já na primeira década dos anos 2000 temos o surgimento de outras tantas plataformas como Facebook (2004), YouTube (2005 e comprado pela Google em 2006), Twitter (2006) e WhatsApp (2009 e comprado pelo Facebook em 2014).

Os casos da Amazon, Google e Facebook são importantes para entender o impacto das grandes plataformas em nosso cotidiano, já que elas se alastraram para além de seus propósitos e funcionalidades iniciais, englobando diversos tipos de serviços e operações — alguns explícitos, outros nem tanto.

A Amazon começou como uma livraria online e hoje é uma das maiores varejistas do mundo, vendendo todo tipo de produto e tendo até um serviço de streaming com diversos filmes e séries. A Google, que começou como um site de busca, hoje tem serviços de vídeo — através do YouTube —, de mapas e mais um grande serviço de anúncios pagos. Já o Facebook, que inicialmente era apenas uma rede social, hoje é dona das plataformas Instagram e Whatsapp, líderes em seus segmentos, além de servir como um grande *marketplace* (plataforma de vendas) para que empresas e usuários possam vender seus produtos.

Para este estudo, outra plataforma mundialmente conhecida tem singular e crucial importância, a Uber. Surgida em 2009 como um serviço de táxi de carros luxuosos, a empresa ganhou investimentos e hoje é a maior empresa do segmento de táxi do mundo, tendo

¹ Thus, a platform can be mainly characterized as a software or hardware infrastructure on which users, companies, and even governments build applications, services, and communities.

diversificado sua atuação para outros serviços, como é o caso do Uber Eats (entrega de comida) e o Uber Freight (transporte de cargas), além do aluguel de bicicletas e patinetes.

Outra empresa líder em seu segmento é a Netflix, que mudou a forma como consumimos filmes e séries, tanto que hoje é muito difícil encontrar uma locadora de filmes. A empresa nasceu ainda nos anos 90, mais precisamente em 1997, vendendo filmes em DVD por assinatura (NETFLIX, 2020). O modelo de transmissão via *streaming* foi introduzido no serviço da empresa em 2007, fazendo com que a plataforma deixasse de lado o DVD e passasse a focar nessa nova forma de transmissão via internet, que é o modelo atual de transmissão da maioria das plataformas de vídeo.

Contudo, olhar apenas para essas plataformas mais populares é ver apenas parte do que o fenômeno das plataformas tem — e terá — de importância na dinâmica econômica, social e política do mundo contemporâneo.

As plataformas digitais estão por todos os lugares, 24 horas por dia, 7 dias por semana, sempre prontas para serem acessadas e para gerar interações de maneira ininterrupta. Potencializadas pelo uso de aplicativos e pela massificação do smartphone, disponibilizam milhares de serviços na palma da mão. Por meio das plataformas é possível achar professores/as, encanadores/as, empregados/as domésticos/as, *personal trainer*, tradutores/as, redatores/as, editores/as, etc. A lista de possibilidades é gigantesca.

Porém, por mais que as plataformas digitais tenham possibilitado à sociedade maior acesso a serviços variados e mais praticidade, comodidade e economia, algumas de suas ações têm gerado debates, sendo duas as mais urgentes: o uso dos dados do usuário e a precariedade dos trabalhadores plataformizados.

O uso de dados tem sido algo debatido nos últimos anos, tanto que no Brasil temos a Lei nº 13.709 de 2018, conhecida como Lei Geral de Proteção de Dados, que regulamenta a forma como as plataformas e as empresas tratam os dados dos usuários. Entretanto, para esta pesquisa, o debate está focado na maneira como o mundo do trabalho tem se metamorfoseado diante do modelo de plataformas, e de como a legislação trabalhista brasileira tem acompanhado esse cenário.

2.2.3 A plataformização do trabalho

A forma como as plataformas digitais têm alcançado o mundo do trabalho gera debates, como aponta Kalil (2019) em sua tese de doutorado, que aduz:

Nessa conjuntura, uma das matérias que atrai maior atenção, em razão do impacto das novas tecnologias na organização da produção, é o futuro do trabalho. Do ponto de vista qualitativo, há razoável consenso quanto ao fato de que mudanças estão em curso. Não há o mesmo consenso em sua análise. Alguns estudos priorizam o viés da fragmentação e

fissuração do trabalho, ao passo que outros enfatizam as novas qualificações necessárias para encontrar ocupações no mercado de trabalho. Da perspectiva quantitativa, existem trabalhos indicando uma queda expressiva do número de empregos, enquanto outros apresentam dados que apontam poucas mudanças substantivas, além de uma terceira vertente sugerir que ocorre um movimento de abertura de postos de trabalho que exigem novas qualificações e de fechamento daqueles não especializados, repetitivos e que não demandam quaisquer aptidões – nela, o saldo final é favorável à geração de empregos. (p.299)

Nessa esteira, ao pensar sobre a inserção das novas tecnologias no universo do trabalho e das características tecnológicas da Indústria 4.0 — principalmente pelo discurso neoliberal do empreendedorismo comum na *gig economy* —, Filgueiras e Antunes (2020) refletem:

Na conjuntura atual, parte desse movimento se expressa em um leque de palavras presentes nas plataformas digitais que, a despeito de não designarem exatamente os mesmos processos, se aproximam por se relacionar ao uso de ferramentas digitais e da internet para gerir a produção e o trabalho, como as chamadas plataformas digitais e os aplicativos. Uma miríade de atividades pode ser efetuada presencialmente (entregas, transporte, limpeza etc.) ou eletronicamente (por meio do próprio computador, como serviços de engenharia, tradução etc.). Seu crescimento e sua natureza, entretanto, merecem uma avaliação crítica, ao mesmo tempo cautelosa e rigorosa, de modo a evitar conclusões superficiais e precipitadas.

Ludmila Costhek Abílio (2019) aponta que essas novas dinâmicas levam a “uma tendência de reorganização do trabalho que traz novas formas de controle, gerenciamento e subordinação”.

Essa reorganização citada pela autora parte do discurso das próprias plataformas, as quais se identificam apenas como intermediárias entre o prestador de serviços e o tomador. É justamente o que ocorre no caso da Uber, em que a empresa aparece como uma mediadora entre os motoristas e os usuários, não entendendo os motoristas como seus empregados. Junto a essa lógica está o discurso da liberdade, que faz o trabalhador acreditar que há flexibilidade de jornadas, que ele irá trabalhar apenas quando quiser e da forma que quiser, tudo de forma livre para que ele possa ser “seu próprio chefe”, discurso cada vez mais comum na *gig economy*.

É baseado nessa lógica que a empresa não reconhece os motoristas como seus empregados, afinal eles são empreendedores de si mesmo, tomam suas próprias decisões e escolhem como querem trabalhar. Além disso, teoricamente não possuem chefe, nem qualquer forma de subordinação que configure um vínculo empregatício. Com essa lógica, o trabalhador sai da figura de assalariado (teoricamente) para virar sua própria empresa — de fachada.

O grande problema dessa relação é a insegurança a qual o trabalhador fica exposto, como alerta Ludmila:

Nessa condição de quem adere e não mais é contratado, o trabalhador uberizado encontra-se inteiramente desprovido de garantias, direitos ou segurança associados ao trabalho; arca com riscos e custos de sua atividade; está disponível ao trabalho e é recrutado e remunerado sob novas lógicas. Assim, a uberização conta com um gerenciamento de si que, entretanto, é subordinado e controlado por novos meios, que hoje

operam pela automatização em dimensões gigantescas de extração e processamento de dados; estão em jogo novas formas de gerenciamento, controle e vigilância do trabalho, por meio das programações algorítmicas. (2019, p. 2)

Portanto, quando se fala em uberização do trabalho, está se falando, ao mesmo tempo, do trabalho autônomo e “livre” mediado pelas plataformas, e também está se referindo ao trabalho precarizado e dotado da falta de direitos e garantias que as legislações trabalhistas buscam garantir.

11

Dessa maneira, é importante pensar que a uberização não é um fenômeno que ocorre apenas com a Uber, mas com qualquer plataforma digital que usa a tecnologia da informação e comunicação para alcançar lucros cada vez maiores. É por isso que o termo “uberização do trabalho” vem dando lugar à expressão “plataformização do trabalho”, visto que esse fenômeno é inerente às plataformas capitalistas e não somente à Uber.

Essa visão é tomada pelo professor de sociologia Antonio Casilli que, em entrevista ao portal DigiLabour, esclarece:

Primeiramente, eu não me sinto muito confortável com o termo uberização. A expressão, na verdade, foi introduzida por um jornalista e homem de negócios na França, que cunhou “uberisation”. Agora eu descubro que no Brasil vocês também tem a “uberização”. Mas na verdade, a questão é que esta não é uma noção compreensiva, foca apenas um aspecto da economia de plataforma, que é o mais visível. Quando se fala em uberização, na verdade também se está falando de trabalho sob demanda, que é, em primeiro lugar, um trabalho localizado: é algo que está baseado em uma cidade, um bairro, uma região. Por exemplo, você não pode pedir uma corrida em São Paulo se estiver em outra cidade ou em outro país. Então, a uberização foca apenas neste trabalho localizado ou sob demanda. Mas existem várias outras formas de trabalho em plataformas digitais e trabalho digital de maneira geral. Uma dessas é o microtrabalho, o trabalho de dados que é necessário para a inteligência artificial. E aí tem a forma de trabalho mais controversa – e também a mais estabelecida – que é o trabalho do usuário, o trabalho que cada um de nós faz online toda vez que nos tornamos usuários de uma plataforma, sempre que estou compartilhando algo ou colocando algum conteúdo no Facebook. Se estou clicando no reCAPTCHA do Google, eu estou, na verdade, produzindo valor para essas plataformas, e essas formas de produção de valor têm sido interpretadas por muitos pesquisadores, inclusive eu, como uma forma de trabalho, apesar de o trabalho ser pago algumas vezes e outras não. Esse é o meu modo de dizer que a uberização é apenas um aspecto, uma faceta, deste fenômeno multifacetado que é o trabalho digital e o trabalho em plataformas. (2019)

Com a fala de Casilli é possível dar um passo à frente para entender os diversos tipos de trabalho plataformizado que se apresentam no momento.

Atualmente, há debates acerca do que se pode considerar trabalho de plataforma, já que há diversas formas de serviço disponíveis nesse ambiente, alguns visíveis outros invisíveis. Decerto, existem dois tipos mais difundidos: os trabalhos chamados *crowdwork* (trabalho coletivo ou de multidão) e os chamados *on-demand* (sob demanda), definições estas trazidas por Valerio de Stefano (2016, p. 1)

O trabalho *on-demand* é o mais conhecido do grande público, já que tem como exemplos de plataformas as gigantes Uber e AirBnB, além dos populares serviços de entrega no Brasil como o iFood e Rappi. Como o próprio termo já induz, o trabalho sob demanda depende da

quantidade de serviço necessário dentro de um determinado lugar e num período específico de tempo. Casilli e Posada (2019) entendem que as plataformas e aplicativos *on-demand* são totalmente dependentes do trabalho humano, este dividido em duas categorias, a do trabalhador direto e a do indireto. O direto é aquele que utiliza de esforço físico para executar uma tarefa, como é o caso dos motoristas, entregadores, etc. Já o trabalho indireto é aquele em que o usuário disponibiliza um bem, como é o caso da casa ou do apartamento utilizados no AirBnB.

Dessa maneira, é possível perceber que o trabalho plataformizado *on-demand* tem alto grau de precarização, principalmente nos serviços que podem atingir diretamente a integridade física do trabalhador ou algum de seus bens materiais. Nesses casos, não importa para a plataforma se um determinado trabalhador ou seu bem está disponível, já que a lógica das plataformas digitais é ter um número grande de trabalhadores ávidos e prontos para prestar um serviço.

No trabalho chamado de *crowdwork* a lógica da prestação de serviço é diferente, como define Kalil (2019)

No crowdwork, a plataforma é o meio utilizado na execução do trabalho e todas as relações ocorrem virtualmente no quadro da crowdsourcing, uma espécie de terceirização online, por meio de uma chamada aberta, para um grupo indefinido, disperso, global e numeroso de trabalhadores remotos. Muitas das microtarefas se relacionam com o trabalho cultural, em que os trabalhadores classificam e processam elevadas quantidades de dados.

Tanto na fala de Casilli quando na de Kalil aparece a figura da microtarefa, algo particular do *crowdwork*. Enquanto que no trabalho *on-demand* um trabalhador cumpre toda uma tarefa, do início ao fim, no *crowdwork* uma tarefa maior é separada em várias tarefas menores, ou seja, em microtarefas, de modo que é preciso muitos trabalhadores (uma multidão, *crowd* em inglês) para cumprir a totalidade das tarefas, também chamadas de *task* (tarefa, em inglês).

Nessa conjuntura, os trabalhadores de plataformas de *crowdsourcing* (expressão em inglês para os serviços de microtarefas) acabam dirigindo seus esforços laborais em milhares de *tasks* que servem para melhorar tecnologias, principalmente inteligência artificial e para “calibrar” os algoritmos (caminhos lógico-computacionais que levam a resolução de um problema). Esses milhares de microtarefas e *tasks* fazem parte de um grande sistema de informação e comunicação, como identificam Casilli e Posada (2019):

A fim de gerar dados e permitir a correspondência algorítmica de diferentes grupos de indivíduos, plataformas encorajam a 'taskificação' do trabalho, ou a redução de atividades humanas até a menor unidade de execução concebível (virtualmente, um clique), para facilitar a interconexão e a captura de valor. As plataformas operam em ecossistemas onde consumidores (por exemplo, aqueles que compram voos e reservam hotéis na Expedia), interagem com empresas (como hotéis ou companhias aéreas), plataformas menores (como aquelas que veiculam anúncios e links patrocinados em sites e dispositivos móveis), ou infraestruturas públicas (por exemplo, companhias aéreas bancos de dados de agendas). Todos esses indivíduos e organizações são componentes da plataforma, e todos eles têm que executar ações interoperáveis. A redução do humano atividade para elementos normalizados e simplificados é necessária para as plataformas para coordenar e

acessar um ecossistema composto por indivíduos, comunidades, aplicativos e bancos de dados.

Uma das plataformas de *crowdsourcing* mais conhecidas hoje é a *Amazon Mechanical Turk* (MTurk), que é parte da Amazon. A MTurk assim se define:

Amazon Mechanical Turk (MTurk) é um mercado de crowdsourcing que torna mais fácil para indivíduos e empresas terceirizarem seus processos e trabalhos para uma força de trabalho distribuída que pode executar essas tarefas virtualmente. Isso pode incluir qualquer coisa, desde a realização de validação de dados simples e pesquisa até tarefas mais subjetivas, como participação em pesquisas, moderação de conteúdo e muito mais. O MTurk permite que as empresas aproveitem a inteligência coletiva, as habilidades e os insights de uma força de trabalho global para otimizar os processos de negócios, aumentar a coleta e análise de dados e acelerar o desenvolvimento do aprendizado de máquina. Embora a tecnologia continue a melhorar, ainda existem muitas coisas que os seres humanos podem fazer com muito mais eficácia do que os computadores, como moderar conteúdo, realizar a deduplicação de dados ou pesquisa. Tradicionalmente, tarefas como essa são realizadas com a contratação de uma grande força de trabalho temporária, que é demorada, cara e difícil de escalar ou que não foi executada. O crowdsourcing é uma boa maneira de dividir um projeto manual e demorado em tarefas menores e mais gerenciáveis a serem concluídas por funcionários distribuídos pela Internet (também conhecidas como 'microtarefas').

13

O termo *mechanical turk*, que dá nome à plataforma, refere-se a uma máquina criada no século 18 que jogava xadrez de forma automática, ou seja, um robô enxadrista, que era chamado de turco mecânico (*mechanical turk*, em inglês). Contudo, como se pode imaginar tendo por base a época do invento, o robô era uma fraude, tendo um mestre de xadrez escondido controlando o turco e o fazendo “jogar” (GONZALEZ, 2019). Aproximadamente duzentos anos depois nós temos a mesma lógica, que é a de pessoas por trás de máquinas realizando atividades de modo invisível.

A MTurk é apenas uma de muitas plataformas de *crowdsourcing* atualmente no mercado, tendo concorrentes de peso como a *Appen* e a *LionBridge*. Um exemplo da força dessas plataformas pode ser percebida na quantia de 935 milhões de dólares gastos pela empresa canadense de tecnologia TELUS para adquirir a plataforma de inteligência artificial da LionBridge (REUTERS STAFF, 2020).

Essas empresas trabalham com microtarefas e com tasks, sendo que o trabalhador nunca sabe a função do serviço que está fazendo, qual a finalidade. Aliás, no trabalho de plataforma, os trabalhadores raramente sabem alguma coisa, já que as empresas não divulgam como seus serviços realmente funcionam. É nesse ambiente de incerteza que reside o trabalho precarizado das plataformas.

A grande questão por trás da plataformização do trabalho é que o trabalhador, que é entendido como autônomo, está desprotegido e vive num mar de insegurança, a qual é essencial para manter a lógica de exploração do trabalho pelas plataformas, como apontam Filgueiras e Antunes (2020):

Conjugando o rótulo do trabalho autônomo (ou a negação da própria relação de trabalho) com o contrato por tarefa, o/as trabalhadores/as, além de não terem salário, renda ou jornada garantida em seus contratos, não gozam de qualquer direito, mesmo quando conseguem um serviço. Assim, a grande novidade na organização do trabalho introduzida pelas novas TIC é, além de potencializar exponencialmente as formas de obtenção de lucros e até mesmo de extração do mais valor, é o de permitir que as empresas utilizem essas ferramentas como instrumental sofisticado de controle da força de trabalho, de que são exemplos o registro em tempo real da realização de cada tarefa, velocidade, local e movimentos realizados; a mensuração das avaliações; tudo sob o aparente comando dos algoritmos

Grande parte da fragilidade do trabalhador plataformizado nessa relação deriva do fato dele não ter um vínculo formal com a plataforma, podendo ser desligado a qualquer momento sem maiores esclarecimentos ou com explicações vagas e que não permitem ao trabalhador argumentar. Quando isso ocorre, o trabalhador fica isolado, sem salário, sem FGTS e sem respostas.

Além disso, pela grande quantidade de trabalhadores disponíveis e pela prática de preços determinadas pelas próprias plataformas, os plataformizados perdem o poder de barganhar e decidir o próprio valor do serviço. Acabam tendo que aceitar valores baixos e ter que trabalhar mais horas por dia para conseguir atingir uma renda que permita a sobrevivência.

2.3 DIREITO DO TRABALHO

2.3.1 Princípios e Constituição

As normas do direito possuem determinada sustentação adquiridas dos fundamentos transpassados tanto ao legislador ao criar a lei quanto ao entendimento de quem recebe e lhe sofrerá as aplicações resultantes da regra extraída pelos princípios, estes que por sua autonomia transmitem a constituição da matéria ou regra em que pode provir outros princípios. Seu proveito além de convir como base para a legislação em seu caráter primário, ressalta-se sua utilidade como fundamento para a afirmação da aplicação da lei quando necessário for. A consolidação de regras pode ser de forma geral quanto direcionada a um ramo específico do Direito, como em suma os princípios trabalhistas.

Segundo Carla Teresa Martins Romar, explica os elementos de embasamento ao se tratar dos princípios Direito do Trabalho.

Segundo Américo Plá Rodriguez, são três os elementos que integram a noção de princípios do Direito do Trabalho:

- são enunciados básicos que abrangem uma série indefinida de situações, ou seja, “um princípio é algo mais geral do que uma norma porque serve para inspirá-la, para entendê-la, para supri-la. E cumpre essa missão relativamente a um número indeterminado de normas”;
- são próprios do Direito do Trabalho e exatamente por isso o diferenciam dos demais ramos do Direito, confirmando sua autonomia e peculiaridade;

■ é imprescindível que tenham alguma conexão ou relação entre si, pois considerados em sua totalidade representam a própria fisionomia do Direito do Trabalho, servindo para harmonizar e ligar as suas normas umas às outras, evitando que se transformem em uma série de fragmentos desconexo. (2018, p. 60)

Diante do topo hierárquico do direito em um Estado se encontra a Constituição Federal de 1988, sendo um conjunto de normas jurídicas em que estão presentes os princípios em que estruturam a sociedade como uma Lei Fundamental do Estado cabível aos governantes quanto aos cidadãos. Primeiramente, dando início a Constituição, no art. 1º se destaca os fundamentos transmitidos para o Direito do Trabalho.

15

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

I - a soberania;

II - a cidadania

III - a dignidade da pessoa humana;

IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;

V - o pluralismo político.

Parágrafo único. Todo o poder emana do povo, que o exerce por meio de representantes eleitos ou diretamente, nos termos desta Constituição.

O art. 5º, caput. da Constituição Federal/88, expõe em alguns direitos fundamentais em que são adquiridos por qualquer cidadão e intransferíveis, explicitando que “todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade”

Além das aplicações em direitos gerais, também se trata com especificações ao Direito do Trabalho e da economia, em como deve ser redigido em aspectos relacionados a discriminação no âmbito de exercer a manobra trabalhista, liberdade específica necessária e inegáveis ao Direito.

Também o princípio da isonomia enunciado pelo art. 5º, caput e I, da Constituição é inegavelmente aplicável ao Direito do Trabalho. Da mesma forma, aplicam-se ao Direito do Trabalho a inviolabilidade da intimidade, da vida privada, da honra e da imagem (art. 5º, X, CF), a liberdade de trabalho (art. 5º, XIII, CF), a liberdade de associação (art. 5º, XVII a XX, CF), a não discriminação (art. 5º, XLI e XLII, CF).

Em relação à não discriminação em matéria trabalhista, o art. 7º da Constituição Federal proíbe a diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil (inciso XXX), proíbe qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência (inciso XXXI) e proíbe a distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos (inciso XXXII). (ROMAR, 2018, p. 63)

Ressalta-se no artigo 170, da CF/1988 desta os princípios seguidos de forma geral visando a atividade econômica do Brasil.

Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios:

I - soberania nacional;

II - propriedade privada;

III - função social da propriedade;

IV - livre concorrência;

V - defesa do consumidor;

VI - defesa do meio ambiente, inclusive mediante tratamento diferenciado conforme o impacto ambiental dos produtos e serviços e de seus processos de elaboração e prestação; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 42, de 19.12.2003)

VII - redução das desigualdades regionais e sociais;

VIII - busca do pleno emprego;

IX - tratamento favorecido para as empresas de pequeno porte constituídas sob as leis brasileiras e que tenham sua sede e administração no País. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 6, de 1995)

Parágrafo único. É assegurado a todos o livre exercício de qualquer atividade econômica, independentemente de autorização de órgãos públicos, salvo nos casos previstos em lei.

16

A proteção se faz necessária quando há alguém que está em vulnerabilidade em algum aspecto, lhe assegurando o bem estar e a integridade. Ao se tratar do princípio da proteção no âmbito jurídico voltado para o ramo trabalhista, a parte em maior potencial ofensivo em ordem econômica é o empregador, sendo assim, quem necessita de ser protegido é o empregado. O objetivo é equiparar as vantagens nesta relação. A reforma trabalhista a Lei nº. 13.467/2017 destacou três alicerces para a este princípio.

1) A regra do *in dubio pro operário*: onde as normas devem ser aplicadas em caso de dúvida deverá ser interpretada em favor do trabalhador.

2) A aplicação da norma mais favorável: ao analisar o caso concreto, deve o juiz aplicar a norma que favorece ao trabalhador.

3) Da condição mais benéfica: se proceder do seguimento de uma nova norma trabalhista diversa do contrato de trabalho, esta for benéfica ao empregador deverá perdurar, caso seja menos vantajosa poderá ser desobrigada.

O princípio da irrenunciabilidade se trata dos direitos garantidos pela Consolidação das Leis trabalhistas, o cidadão adquire juntamente ao seu contrato de trabalho. Carla Teresa Martins Romar dispõe referente ao conceito.

Portanto, a irrenunciabilidade, que está vinculada à ideia de imperatividade, isto é, de indisponibilidade de direitos, diz respeito à impossibilidade de que o trabalhador prive-se voluntariamente, em caráter amplo e por antecipação, de direitos que lhe são garantidos pela legislação trabalhista.

Sempre se entendeu que a interpretação do princípio da irrenunciabilidade deve ser o mais ampla possível, abrangendo tanto a privação total de direitos como a parcial, e tanto a que se realize por antecipação como a que ocorra posteriormente à extinção da relação jurídica da qual decorre o direito que é objeto da renúncia. (2018, p. 69)

O princípio da continuidade da relação de emprego tem por objetivo a instrução do tempo em que deve proceder o contrato trabalhista, para que seu vínculo não se dê pela realização de

um único ato, mas sim é um contrato sucessivo do qual as obrigações renovam e permanecem sob responsabilidades das partes que o celebraram. O intuito é que o tempo seja o maior possível afins de permanecer o interesse em manter a relação. Porém, há a exceção, ocorre quando o contrato é formalizado com a data de início e término.

A primazia da realidade, é o princípio fundamentado na realidade dos documentos que constituem a relação, vindo a seguir tudo que foi pactuado, caso contrário, fatos ocorridos em divergência podem vir a ser prejudiciais. Em caso de inadimplemento poderá a ser anulado o negócio jurídico, conforme art. 9º da CLT que determina que “serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação”.

A boa-fé é a base para que se dê origem a qualquer relação jurídica, vindo a ser primordial para que as boas intenções em cumprir suas obrigações quando receber como se propõe em qualquer situação. E, a razoabilidade vinda a afirmar que a razão e a justiça devem ser seguidas mediante a necessidade de uma solução. Diante dos mencionados anteriormente, não são constituídos por princípios do Direito Trabalhista, mas sim, são cabíveis em todos os ramos do Direito.

2.3.2 A Reforma Trabalhista e a plataformização

Atualmente se tem a ideia que o futuro será brilhante, com a chamada “Indústria 4.0”, termo este originário na Alemanha que se entende como “a quarta revolução industrial, que terá um impacto mais profundo e exponencial, se caracteriza, por um conjunto de tecnologias que permitem a fusão do mundo físico, digital e biológico” (MDIC, 2020). É possível identificar a facilidade de se cadastrar em uma plataforma para serviço de digitação, o que momentaneamente acaba sendo uma ótima alternativa para quem está precisando de um trabalho *freelancer*, ou bico, quando é necessário fazer serviços sem registros em regime da CLT.

Porém, ao analisarmos de um âmbito jurídico, identificamos de forma rápida e clara que se trata, muitas vezes, de uma exploração do trabalho, algo que vem sempre sendo combatido pelo nosso ordenamento jurídico. Assim, estamos diante de uma situação com interesses bilaterais: de um lado as pessoas que estão precisando de uma renda e acabam por aderir à plataforma em virtude da facilidade do acesso, e, de outro lado, os interesses das empresas, as quais deixam de cumprir com as suas obrigações trabalhistas – principalmente aquelas relacionadas ao pagamento de impostos e benefícios que seriam comuns caso os prestadores de serviço estivessem de fato “empregados”, com suas carteiras de trabalho devidamente assinadas.

As plataformas, como já mencionado, apresentam-se não como empregadoras, mas sim como mediadoras entre as pessoas que querem prestar o serviço (trabalhadores) e aqueles que precisam do serviço (clientes). Nesse ponto, é preciso notar que a CLT entende o empregado como “toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário” (Art. 3º).

Geralmente as pessoas que prestam esses serviços não tem horário definido, o que por diversas vezes pode ser identificado até mesmo como um trabalho escravo, já que não tem horário definido e tampouco um descanso semanal de 24h que está previsto no artigo 67 da CLT. A jornada de trabalho mais comum é de 08 (oito) horas diárias nos termos do artigo 58 da CLT.

Art. 58 - A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite.

Atr. 67 - Será assegurado a todo empregado um descanso semanal de 24 horas consecutivas, o qual, salvo motivo de conveniência pública ou necessidade imperiosa do serviço, deverá coincidir com o domingo, no todo ou em parte.

Sendo o horário totalmente flexível, pode-se entender que as pessoas trabalham tanto de dia quanto de noite, o que gera mais uma ilicitude de acordo com o artigo 73, § 4º da CLT, pois eles não pagam o valor do adicional noturno, pois o dispositivo legal define que “nos horários mistos, assim entendidos os que abrangem períodos diurnos e noturnos, aplica-se às horas de trabalho noturno o disposto neste artigo e seus parágrafos”.

Ainda dentro do direito trabalhista, neste tipo de prestação de serviços deixam de ser observadas as condições de proteção ao trabalho do empregado como, por exemplo, se o empregado está trabalhando com a postura correta para que não venha a ter um problema de saúde mais adiante, como previsto no artigo 199 da CLT, que positiva que “será obrigatória a colocação de assentos que assegurem postura correta ao trabalhador, capazes de evitar posições incômodas ou forçadas, sempre que a execução da tarefa exija que trabalhe sentado”.

Então, se uma pessoa prestadora desses serviços não esteja trabalhando na posição correta e venha a ter uma problema em sua coluna, como ela irá ter o seu direito de recorrer ao Instituto Nacional do Seguro Social - INSS, já que ela não é vista como empregada por não estar com a carteira de trabalho assinada? O problema é que há uma relação de trabalho existente, mas que não está positivada como deveria na carteira de trabalho, o que dificulta a acessibilidade aos seus direitos.

Nos termos do artigo 47 da Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista), a empresa que não efetuar o registro na Carteira Profissional do empregado e assim se manter o empregado, estão sujeitas a aplicação de multa no valor de R\$3.000,00 (três mil reais) por empregado, ou seja, essa prática em questão estaria sujeita a multa prevista de acordo com o citado artigo, o que deixa de acontecer.

2.3.3 O Projeto de Lei do Trabalho sob demanda

Em 10 de julho de 2020, dias após a manifestação dos entregadores via app chamada “Breque dos Apps”, a deputada federal Tábata Amaral apresentou o Projeto de Lei nº 3478, que tem por razão instituir e dispor sobre o regime de trabalho sob demanda (PL 3.748/2020). A manifestação teve grande importância no cenário nacional, mostrando que os trabalhadores estão atentos e prontos para lutar por condições mais justas (FACHIN, 2020). A PL proposta foi uma resposta às reivindicações, como declarou a deputada em uma postagem via *twitter*: “o PL 3748/20 garante direitos básicos aos trabalhadores sob demanda. Apresentei o projeto olhando para as reivindicações do #BrequeDosApps e para as mudanças tecnológicas.” (AMARAL, 2020)

Porém, a proposta legislativa da deputada recebeu uma resposta rápida do Sindicato dos Motoboys de São Paulo (SINDIMOTOSP), que alegaram não apoiar a PL 3748/20 por entenderem que a lei irá, na verdade, proteger as plataformas de aplicativos de entrega (SINDIMOTOSP, 2020).

É importante, de início, atentar-se que o projeto de lei está se referindo à regulação apenas do trabalho *on-demand*, não alcançando o trabalho *crowdwork*. O problema, nesse caso, é de haver uma proliferação de leis que tentem alcançar as diversas formas plataformizadas de trabalho sem haver um grande debate para buscar uma lei mais segura e assertiva, podendo gerar mais confusão na normatização e causando mais malefícios do que benefícios. Além disso, o PL parece ter sido criado tendo em mente apenas os entregadores e os motoristas de aplicativos, esquecendo que os trabalhos sob demanda têm outras tantas de variações de atividade como professores, redatores, empregados domésticos, etc.

O PL tem algumas propostas boas, principalmente quanto a benefícios como 13º proporcional, férias proporcionais e 1/3 constitucional de férias. Porém, temos uma série de artigos que dão maiores artifícios às plataformas para manterem seu discurso de não-empregador. Um exemplo é o Art. 3ª, § 6º, que positiva que “é vedado à plataforma exigir que o trabalhador não preste serviços a terceiros, inclusive a outras plataformas do mesmo ramo de negócios, ou penalizá-lo por esse motivo”. Por mais que pareça um apoio ao trabalhador dentro da lógica de que ele é dotado de “liberdade”, é uma forma de permitir que a plataforma diga que não há vínculo com o trabalhador já que ele pode prestar serviço inclusive na concorrente.

Outro artigo que favorece a plataforma é o Art. 4º, que determina:

Art. 4º A plataforma pode determinar a forma de prestação dos serviços pelo trabalhador, não descaracterizando o regime de trabalho sob demanda a realização de treinamentos, a imposição de regras de conduta, a exigência de padrões de qualidade e o monitoramento da realização do serviço, desde que observados os requisitos previstos no artigo 3º.

Como se percebe, há diversas regras, normas e obrigações que o trabalhador precisa obedecer. Contudo, tais diretrizes impostas pelas plataformas não servirão para configurar o vínculo empregatício.

Logo em seguida, o Art. 5º, § 1º, traz que “para fins de cálculo do salário-hora de trabalho será considerado o tempo efetivo de prestação dos serviços acrescido de 30% (trinta por cento), a título de tempo de espera”. O problema, nesse caso, é que não se leva o tempo de espera em si, já um trabalhador pode esperar 1h e outro 10 minutos e ambos receberão os mesmos 30%. Essa padronização pode ser muito desfavorável para o trabalhador e um alívio para a plataforma, que paga um valor muito baixo e se livra de qualquer reivindicação.

Como já citado, o PL não alcança o trabalhador *crowdwork*, o que dá pra se cogitar que, ou se pretendeu apenas focar no trabalhador sob demanda – ainda que feito pensando basicamente na categoria de entregadores e motoristas via aplicativo – ou havia o desconhecimento do serviço de *crowdwork*, o que é mais grave já que se pode constatar que a construção do projeto de lei não passou por um processo acurado de análise e compreensão do tema, dando margem para maiores problemas futuros.

O trabalho de *crowdwork* é um trabalho mais silencioso, invisível, que pode não chamar a atenção da população e da mídia num primeiro momento, mas que pode apresentar um problema grave pelo seu caráter precário. Por isso, as leis vindouras precisam estar atentas a essa modalidade de trabalho que poderá aumentar consideravelmente devido o aumento do uso de tecnologias digitais como, por exemplo, a inteligência artificial.

Essas incongruências supracitadas são indicativos de que o tema não é de tão fácil resolução e precisa do esforço de toda a comunidade para dirimir os conflitos. Dessa forma, é preciso ter em mente que o debate entre trabalhadores, estudiosos, juristas e legisladores é a principal ferramenta para construir uma lei mais concisa que possa efetivamente proteger o trabalhador.

3. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A plataformização do trabalho é um tema novo e que precisa de muita atenção. Pensando do ponto de vista brasileiro, o tema está dentro de um ambiente com léxico cheio de palavras estrangeiras e conceitos que ainda geram debates quanto às suas definições e características. Um exemplo é a *gig economy*, economia baseada em trabalhos autônomos com “cara” de *freelancer* que vão acompanhado o desenvolvimento dos múltiplos serviços por meio do uso de plataformas digitais.

As plataformas, que existem hoje nos mais variados tipos de serviço, atuam sob o véu da tecnologia como sendo esta a grande máquina por trás de tudo, quando na verdade depende intensamente do trabalho humano para fazer seus mecanismos funcionarem. Tais trabalhos focados em serviços sob demanda (*on-demand*) e de microtarefas (*crowdword*) são o grande motor de lucro das plataformas, que pagam valores baixos não só no Brasil, mas em todo mundo, principalmente usando da falta de fronteiras de muitas dessas plataformas.

Além disso, o discurso neoliberal do “autoempregado” e “chefe de si próprio”, dotado de “liberdade” e “flexibilidade”, tem alcançado o campo ideológico e formado uma cultura de autoexploração disfarçada de empreendedorismo. Dessa forma, o trabalhador se lança no serviço via plataforma na crença de que está sendo dono do seu próprio negócio, quando na realidade está apenas servindo sua mão de obra a um valor baixo e, em certas condições, em situações de precariedade.

No campo legislativo, a CLT não abarcava a figura do trabalhador autônomo, porém a Lei nº 13.467/2017 (conhecida como Reforma Trabalhista) veio para trazer essa modalidade para o ordenamento jurídico. Contudo, tal inclusão não é suficiente para alcançar a dinâmica da *gig economy*, posto que a lógica da precarização inerente ao trabalho plataformizado é atuar na fronteira das modalidades de trabalho juridicamente reconhecidas.

Pra tentar solucionar o imbróglio, há em tramitação o Projeto de Lei nº 3.748/2020, que tem por intenção regular o trabalho *on-demand*. Contudo, além de ter o problema de só regular o trabalho sob demanda, a PL é genérica e parece ter sido pensada apenas para os trabalhadores que prestam serviços de entrega e de motorista. Outro ponto negativo é de que o projeto não fala acerca do trabalho de *crowdwork*, colocando essa modalidade mais à margem e propícia a maior precarização.

Dessa forma, é preciso reunir forças entre as mais diversas áreas do conhecimento e do mundo do trabalho para criar mecanismos que evitem a exploração, principalmente aquela consentida pelo próprio explorado, que em muitos casos sequer tem essa consciência. Nessa esteira, cabe ao direito se debruçar nessa temática para criar regulamentações que possam promover a dignidade dos trabalhadores e, por consequência, de toda a sociedade.

4. REFERÊNCIAS

ABILIO, Luciana Costek. **Uberização: Do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado**. Psicoperspectivas, vol.18, no.3. Valparaíso, nov. 2019. Disponível em: <<https://www.psicoperspectivas.cl/index.php/psicoperspectivas/article/view/1674>>. Acesso em: 09 nov. 2020

AMARAL, Tabata. **O PL 3748/20 garante direitos básicos aos trabalhadores sob demanda. Apresentei o projeto olhando para as reivindicações do #BrequeDosApps e para as mudanças tecnológicas. Confira a análise das pesquisadoras Fernanda Cabral e Valéria Gerber:** [Brasília], 13 ago. 2020. Twitter: @tabataamaral. Disponível em: <<https://twitter.com/tabataamaral/status/1294082021761986560>>. Acesso em: 13 nov. 2020.

AMAZON MECHANICAL TURK. Pricing. Disponível em: <<https://www.mturk.com/pricing>>. Acesso em: 29 ago. 2018.

BICO. In: DICIONÁRIO Caldas Aulete. Brasil: Lexikon Editora. Disponível em: <<http://www.aulete.com.br/bico>>. Acesso em: 08 nov. 2020.

BRASIL. Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 14 jul. 2017. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm>. Acesso em: 21 nov. 2020.

CASILLI, Antonio; POSADA, Julian. **The Platformization of Labor and Society**. Mark Graham & William H. Dutton. Society and the Internet. How Networks of Information and Communication are Changing Our Lives (second edition), Oxford University Press, pp.293-306, 2019. Disponível em: <<https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-01895137>>. Acesso em: 09 nov. 2020.

CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO - CLT. [Leis, etc]. CLT Saraiva Acadêmica e Constituição Federal / Obra coletiva de autoria da Editora Saraiva com a colaboração de Luiz Roberto Curia, Livia Céspedes e Fabiana Dias da Rocha. - 14. ed. - São Paulo: Saraiva, 2016.

DE STEFANO, Valerio. **The rise of the “just-in-time workforce”: Ondemand work, crowdwork and labour protection in the “gig-economy”**. Janeiro, 2016. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_443267.pdf>. Acesso em: 11 nov. 2020.

DIGILABOUR. **A uberização é só um dos aspectos do trabalho em plataformas: entrevista com Antonio Casilli**. Disponível em: <<https://digilabour.com.br/2019/06/03/casilli-a-uberizacao-e-so-um-dos-aspectos-do-trabalho-de-plataforma/>>. Acesso em: 6 nov. 2020.

FACHIN, Patrícia. **Breque dos Apps é um freio coletivo na uberização e na degradação e exploração do trabalho. Entrevista especial com Ludmila Abílio**. IHU – Instituto Humanitas Unisinos, 5 ago. 2020. Disponível em: <<http://www.ihu.unisinos.br/159-noticias/entrevistas/601524-breque-dos-apps-e-um-freio-coletivo-na-uberizacao-e-na-degradacao-e-exploracao-do-trabalho-entrevista-especial-com-ludmila-abilio>>. Acesso em 13 nov. 2020.

FILGUEIRAS, Vitor Araújo; ANTUNES, Ricardo. **Plataformas digitais, uberização do trabalho e regulação no capitalismo contemporâneo**. Revista Contracampo, Rio de Janeiro, v. 39, p. 27, 2020. Disponível em: <https://periodicos.uff.br/contracampo/article/view/38901>. Acesso em 08 nov. 2020

FGV EAESP. **Pesquisa Anual do Uso de TI**. Coord: Fernando de Souza Meirelles. 31ª Edição, 2020. Disponível em: <<https://eaesp.fgv.br/producao-intelectual/pesquisa-anual-uso-ti>>. Acesso em 16 nov. 2020.

FONSECA, Vanessa Patriota. **O crowdsourcing e os desafios do sindicalismo em meio à crise civilizatória**. Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade. p. 357-372,

ESMPU, 2020. Disponível em: <<http://escola.mpu.mp.br/a-escola/comunicacao/noticias/esmpu-lanca-publicacao-sobre-o-futuro-do-trabalho-e-os-efeitos-da-revolucao-digital-na-sociedade>>. Acesso em: 12 out. 2020.

FREELANCERS UNION. **About**. Disponível em: <<https://www.freelancersunion.org/about/>>. Acesso em: 10 nov. 2020.

GIG. *In*: Oxford Learner's Dictionaries. Reino Unido: Oxford University Press, 2020. Disponível em: <https://www.oxfordlearnersdictionaries.com/definition/english/gig_1?q=gig>. Acesso em: 08 nov. 2020.

GIG – A UBERIZAÇÃO DO TRABALHO. Direção de Carlos Juliano Barros, Caue Angeli e Maurício Monteiro Filho. Brasil: Repórter Brasil, 2019. 60 min. Disponível em: <<https://reporterbrasil.org.br/gig/>>. Acesso em: 13 nov. 2020.

GIG ECONOMY. *In*: Dictionary by Merriam-Webster. Springfield: Merriam Webster, 2020. Disponível em: <[https://www.merriam-webster.com/dictionary/gig economy](https://www.merriam-webster.com/dictionary/gig%20economy)>. Acesso em: 08 de nov. 2020.

GIG ECONOMY. *In*: Cambridge Dictionary. Reino Unido. Cambridge University Press, 2020. Disponível em: <<https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/gig-economy>>. Acesso em: 08 nov. 2020.

GOMES, Luís Eduardo. **Futuro do mercado de trabalho brasileiro pode ser de dependência 4.0**. Publicado em 07 de jan de 2020. Disponível em:< <http://www.ihu.unisinos.br/78-noticias/595368-futuro-do-mercado-de-trabalho-brasileiro-pode-ser-de-dependencia-4-0-entrevista-com-rafael-grohmann>>. Acesso em: 25 de ago de 2020.

GONZALEZ, Ana Lúcia. **Os milhares de trabalhadores mal pagos que permitem que você se divirta e consuma na internet**. BBC Brasil, 5 ago. 2019. Disponível em: <<https://www.bbc.com/portuguese/geral-49234093>>. Acesso em: 11 nov. 2020.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Desemprego. Disponível em: <<https://www.ibge.gov.br/explica/desemprego.php>>. Acesso em: 10 nov. 2020.

KALIL, Renan B. **Capitalismo de plataforma e direito do trabalho: *crowdwork* e trabalho sob demanda por meio de aplicativos**. Tese (Doutorado em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo. São Paulo, 2019.

LAMY, M. **Metodologia da pesquisa jurídica: técnicas de investigação, argumentação e redação**. – Rio de Janeiro: Elsevier, 2011.

MACEDO, Daniele. **Trabalho freelance: a consequência da facilidade de comunicação e informação a nível mundial**. Publicado em 21 de janeiro de 2016. Disponível em <<https://www.workana.com/blog/pt/sin-categorizar/trabalho-freelance-consequencia-da-comunicacao-e-informacao-a-nivel-mundial/>> Acesso em: 13 out. 2020.

MDIC – MINISTÉRIO DA INDÚSTRIA, COMÉRCIO E SERVIÇOS. Agenda brasileira para a Indústria 4.0. Brasil, 2020. Disponível em: < <http://www.industria40.gov.br>>. Acesso em: 21 nov. 2020.

NETFLIX. **About**. Disponível em: <https://about.netflix.com/pt_br>. Acessado em: 16 nov. 2020.

OLIVEIRA, Fabiane Araújo de. **Gig Economy, desenvolvimento e mercado de trabalho: uma análise à luz da Lei 13.467/2017**. Trabalho de Conclusão de Curso – Curso de Graduação em Direito, Universidade Federal do Rio Grande do Norte. Natal, 2017.

OLIVEIRA, M. C. S. **Formas de contratação do trabalhador na prestação de serviços sob plataformas digitais**. Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade. p.157–170, 2020. ESMPU. Disponível em: <<http://escola.mpu.mp.br/a-escola/comunicacao/noticias/esmpu-lanca-publicacao-sobre-o-futuro-do-trabalho-e-os-efeitos-da-revolucao-digital-na-sociedade>>. Acesso em: 12 out. 2020.

REUTERS STAFF. **Canada's Telus to acquire Lionbridge AI in \$935 million deal**. Reuters, 6. nov. 2020. Disponível em: <<https://br.reuters.com/article/us-lionbridge-ai-m-a-telus/canadas-telus-to-acquire-lionbridge-ai-in-935-million-deal-idUKKBN27M1LU>>. Acesso em: 11, nov. 2020.

Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade / organização: Rodrigo de Lacerda Carelli, Tiago Muniz Cavalcanti, Vanessa Patriota da Fonseca. – Brasília: ESMPU, 2020

SERVIÇO DE PROTEÇÃO AO CRÉDITO BRASIL. Desempregados estão, em média, há um ano e três meses sem trabalho, aponta pesquisa CNDL/SPC Brasil. 2020. Disponível em: <<https://www.spcbrasil.org.br/pesquisas/pesquisa/7257>>. Acesso em: 10 nov. 2020.

SINDIMOTOSP. **SINDIMOTOSP diz NÃO ao PL 3748/20 da Deputada Federal Tabata Amaral porque favorece as empresas de aplicativo de entrega**. São Paulo, 17 jul. 2020. Facebook: SINDIMOTOSP. @ SindimotoSP. Disponível em: <<https://www.facebook.com/SindimotoSP/photos/a.603015049725873/3633883173305697/?type=3>>. Acesso em: 21 set. 2017.

THE GIG ECONOMY. *In*: Macmillan Dictionary. Macmillan Education Limited, 2020. Disponível em: <<https://www.macmillandictionary.com/dictionary/british/the-gig-economy>>. Acesso em: 08 nov. 2020.

Tudo sobre Uber - História e Notícias - Canaltech. Disponível em: <<https://canaltech.com.br/empresa/uber/>>. Acesso em: 13 out. 2020.

VERTIGO. **O que é plataforma digital e quais suas funcionalidades?** Publicado em 19 de abril de 2018. Disponível em: <<https://vertigo.com.br/plataforma-digital-portal-intranet-mobile/>> Acesso em: 16 set. 2020.